

# 三一 人才快速成长的大学校



三一科级干部培训现场

度起源于2007年,当年,三一第一次在华中科技大学、中南工业大学等全国重点院校大规模招聘应届毕业生,以满足三一的人才需求。为培养好这批人才,梁稳根董事长要求人力资源部拿出与之匹配的培育方案,最终几经修改,确定了包括车间实习、产品介绍等长达数月的培训计划。

这项周期漫长的培训一开始就与部门的用人需求相冲突,急需用人单位的领导觉得,新员工在工作岗位上也能得到很好的锻炼。对此,戈峰说道:“支付6个月的薪水送员工培训,很少有企业愿意这么做。三一之所以坚定地实行这项制度,是因为认识到,全面了解制造工

艺、产品流程对培养一名研发工程师的重要。”

而研究院近期推出的“卓越工程师研修”系列课程,受到了研发人员的热烈追捧。该项目专门针对研发人员的各类专业需求,首批开出20门课程,每门课程讲授3天,全集团的研发工程师都可以报名参加。

**专业培训 培养学习型组织**

穿插在大型培训项目周围的,是形式多样、应需而生的各项专业培训。它们大多由业务部门自主开展,是提升员工专业素养的有效途

径。而其中,又以制造商务、研发体系举办的培训最多。

制造商务作为三一集团引进新工艺、新技术最多的一个体系,为培养制造精英,可谓不遗余力。今年3月,三一启动了“世界顶级大学培养学习”计划,从集团的制造、工艺体系选取30到50名有潜力的员工,到世界顶级大学培养1至2年。截至5月7日,共有53人递交申请表,事业部总经理已签批人数为36人。

同时,为顺应三一国际化潮流,三一集团“英语培训中心”也在培训部挂牌成立。目前,培训中心共配备了2名外籍老师,3名中方老师,共开设了5个英语培训班,培训关键岗位员工150人。

专业培训看似零散,但针对性强,是三一人才成长中一个重要的环节。在组织结构上,人力资源部也给予了相应的支持。2010年,三一在许多一级部门新增了人力资源部,研究院、制造商务等培训需求旺盛的部门,还专门配备了1到3名专职的培训专员,以满足各部门培训的用人需求。

**工作实践 在项目中完成蜕变**

“除了多样化、全覆盖的培训,

最锻炼人的,还是员工在工作岗位上的成长。”戈峰说道。据不完全统计,三一集团每年有数以万计的项目正在进行,而经过项目洗礼的三一员工,无论工作能力还是综合应对能力,都得到综合提升。

泵送研究院材料所所长欧耀辉自2007年5月来到三一,经过一年的锻炼,2009年初,他被调到泵送事业部总经理,在集团首席科学家易小刚的带领下进行三一泵车易损件的技术攻关。第一个摆在眼前的难题,就是输送管的热处理工艺改进。易小刚亲自跟他们一起做试验,当看到他们艰难地按照一直以来的工艺,从输送管内管进行淬火时,易小刚说道:“为什么不尝试一种新方法呢?是不是可以先把输送管整体淬火,再表面回火?”按照新方法一试,难题迎刃而解。而欧耀辉本人也在一个个项目中成长为三一的研发关键人才。

人力资源部副总监戈峰参与的是工程浩大的三一薪酬改革项目,该项目与业内顶级咨询公司美世合作。“我做的这项工作,等于是三一花了几百万给我们做了一次深度的培训,我们与中国顶级的人力资源师共事,学到了最新的理念、最好的技术,在做好项目的同时,也完成了自身的蜕变。”凌力慧深有感触地说道。

## 河北国企“老工伤”全部纳入统筹

**本报讯** 记者近日从河北省人力资源和社会保障厅获悉,该省人社厅、财政厅等部门联合出台《河北省国有企业老工伤人员等纳入工伤保险统筹管理工作实施方案》,明确到今年年底,河北省老工伤人员将全部纳入统筹管理。

据河北省人社厅工伤保险处处长李元河介绍,河北省从2006年开始解决“老工伤”问题,从全国范围来看起步较早。截至今年4月底,河北省全部国有企业有伤残等级老工伤人员和工亡职工供养亲属全部纳入统筹管理,计11万多人。

据介绍,企业“老工伤”纳入社会统筹,需企业向工伤保险行政、鉴定、经办机构提出申请,按照一定程序进行。

新纳入统筹管理人员相关待遇经重新核定后从2011年1月1日开始计发,纳入前的待遇不再补发。且待遇重新核定时应综合考虑本人目前待遇标准确定后国家相关标准的调整情况,如调整后达不到当地最低工资标准的,按照最低工资标准执行。

记者还了解到,近期,河北省人社厅、财政厅、国资委、监察厅四部门将联合开展对全省国有企业老工伤人员等纳入工伤保险统筹管理工作的监督检查,重点检查资金使用和工作进度情况,同时,还要监督检查应当由企业支付待遇的落实情况,对查出的问题限期整改,该提高的,该补发的补发,确保工伤职工合法权益落到实处。对不符合政策要求的予以纠正,对完不成进度要求的通报批评;对发现的挤占、挪用、贪污等违纪违法问题,按照国家法律法规严肃处理。

(杨会民)

## 研发培训 伴随员工一路成长

“研发是三一的核心竞争力,与之对应的是,三一对研发工程师的培训力度也是空前的。”人力资源部副总监戈峰这样对记者说道。从为期6个月的岗前培训、长达一年的跨专业培训、与高校合作开展的工程硕士班,再到近期火热推出的卓越工程师培训班……培训伴随研发人员一路成长。

从入司开始,研发人员就要进行为期6个月的岗前培训,包括车间实习、售后实习等环节。这项制

## 树立新理念 融入新环境 培养新能力 接受新考验 创造新业绩 羚锐制药组织新员工强化培训

日前,国内知名医药上市企业——河南羚锐制药股份有限公司在公司总部所在地新县信阳职业技术学院组织新员工强化培训,对来自全国各地销售市场一线的300多名营销人员,进行了包括企业文化、医药销售知识和技能、医药产品知识等方面的强化培训。此次集中岗前培训持续7天,包括3天的军事拓展培训和4天的内部培训。不仅有考验体力与意志力的军事训练,更有增强团队协作能力的拓展训练,更有趣味与知识性并存的内部系统课程。培训期间,羚锐制药董事长熊

维政、总经理程剑军、副总经理兼销售总公司总经理熊维平等亲临现场指导,并积极参与培训学习授课活动。

熊维平及销售总公司总监们以个人10余年来在市场打拼的经验体会为大家讲解营销知识,并以互动的方式和生动的实例,讲解了建立自信、激情工作、个人目标计划、时间效率、创造性思维、团队精神等职业素养和职业习惯。新员工在愉快的氛围中思考职业规划和个人发展,受益良多。

羚锐制药董事长、党委书记熊

维政代表公司领导班子、全集团老员工,对新员工致以诚挚的问候,并衷心欢迎新员工加盟羚锐制药。公司总经理程剑军、副总经理熊维平简要介绍了企业发展状况,重点对羚锐“二次创业”工程的推进实施作了系统、深入的阐述,让每位新员工了解到羚锐制药辉煌的发展历史和可喜的发展现状,对企业未来发展的宏伟蓝图充满信心。

羚锐制药副总经理熊维平代表公司领导以五个“新”寄语新员工:一是要树立新理念,二是要融入新环境,三是要培养新能力,四是要接



受新考验,五是要创造新业绩。要从现在做起,从小事做起,从基层做起,认认真真做人,踏踏实实做事,在工作中早日锻炼成才,早日担当起企业的大梁,为羚锐制药的持续健康发展贡献自己的力量。

熊维平希望大家始终保持浩然正气、蓬勃向上的朝气、敢于创新的锐气、一往无前的勇气、永不干涸的

才气、举重若轻的大气,扎实工作,勤奋学习,在羚锐制药的广阔舞台上,一定可以获得人生财富的增长和积累,一定能够成就美好人生。他同时要求公司上下做好新员工的工作,人力资源部要制订3-5年专门培养方案,从工作、生活、学习等各方面帮助新员工尽快成长。

(汤兴)



给一线职工送清凉 石磊摄

## 吴华鸿酷暑为员工送清凉

□ 本报记者 何沙洲  
通讯员 吴玲 文迪佳

8月热浪滚滚,川南地区迎来大范围的高温暑热天气。面对暑热,吴华鸿千方百计抓好防暑降温工作,确保安全平稳运行和职工健康。时时处处为职工着想的亲情管理,受到广大职工好评,出现了

全员齐心大干生产的好局面。

吴华鸿投入上百万元资金,开展了送清凉系列活动,给高温一线的职工配备纯净水、清凉药水、茶叶、十滴水、人丹、白糖、雪糕、防暑降温冲剂,在重点关键岗位如鸿化股份氯碱厂拆装组、合成氨厂合成岗位、动力分公司锅炉岗位等,组织专人为一线职工送冰

水、绿豆汤等饮料,配备足够的防暑降温器材,适时调整高温岗位室外作业时间,立定班组加强了职工劳动保护和防暑降温工作重要性的宣传引导,将公司的关怀之情及时传递给奋战在高温一线的广大职工。一系列的亲情关爱活动,使吴华鸿公司广大职工工作干劲被鼓舞了起来。

## 用人之道 | Yongren Zhidao

## 以薪换心,红豆稳度“用工荒”

□ 张倩

2011年,“用工荒”从东部沿海地区扩至中西部地区,形势愈演愈烈,越来越多的企业陷入招工难的困境。然而,得益于独特的文化战略和运营战略的红豆集团(以下简称“红豆”),以不变应万变,顺利绕过了“用工荒”的障碍。

**以薪换心 分享企业发展成果**

“要让红豆的每一位员工分享到企业发展的成果。”这是红豆集团总裁周海江常说的一句话。周海江认为,员工是企业的根本。只有不断提高员工收入,员工才能有干劲,企业才会有活力。

2010年,在红豆集团两次上调员工工资之后,12月20日,红豆员工又收到一条“涨工资”信息。仅2010年全年,员工工资平均增幅496%,最高达64%。而在2011年春

节后,红豆又先后召开了多次部长、总经理会议,讨论如何进一步提高一线员工待遇,提高他们的积极性。随后,红豆下发了《关于熟练工年收入超4万元的规定》。文件规定:企业生产一线熟练工(学徒工、辅助工除外)年收入必须达到4万元以上。

给股权,是红豆让员工分享企业发展成果的又一举措。目前,红豆集团有股东600多名,这在全国民营企业中实为罕见,这个举措进一步增强了员工的归属感。

**给员工幸福保障**

红豆在给员工薪资保障的同时,也在企业内部构建了保障体系。首先,红豆给员工充分的人文关怀。自1999年起,公司每年春节都会组织大巴送外来员工回家过年。对那些不能回家的员工,周海江还会陪同他们一起吃年夜饭。其次,公司专门投入资金,给员工提供各项医疗、生活保障。红豆投入近亿元资金,建造了12幢科员宿舍楼,一线员

工宿舍楼、夫妻楼。每个房间都配备了电视机、空调、热水器等设施。公寓小区里,食堂、超市、理发点、浴室和医疗室等一应俱全。对企业引进的高级人才,公司不仅奖励一套100平方米以上的住房,还赠送10万元安家费等。

为了及时了解民意,红豆在一些车间设置了“回音壁”,给员工提供了即时的信息反馈平台。另外,红豆设置了“总裁信箱”(由总裁亲自回复),实施合理化建议活动,重奖提出好建议的员工。

**清晰的职业发展渠道**

“在红豆,我们执行的是绩效导向,而不是关系导向,要给所有员工公平的机会。”周海江说,“企业应该为每个员工打开上升通道。”因此,在红豆,每位员工都能清晰地看到自己的职业发展空间。由于企业快速发展,集团几乎每个月都会有竞争上岗的职位推出来,从科长、车间副主任、车间主任、销售经理,到厂

长、公司副总经理、公司总经理等,参与竞争者可以来自集团任何一个岗位。

“现代经济的竞争归根结底是人才的竞争,企业间关于人才的争夺也越演越烈。为吸引人才,企业可以用待遇留人、职位留人、股权留人,但最好的留人方式还是充分尊重人才,用情感留人,给人才一个充分展示才能的空间。”周海江指出,“运用情感留人的同时,红豆在运营策略上的调整,也是成功避免出现用工荒问题的法宝。”

**转变思路 化危机为机遇**

“用工荒”对服装、制鞋、电子产品加工等劳动密集型企业经营发展将是一个严峻的挑战。然而,红豆集团不仅没有被困于干扰,反而紧紧抓住了企业发展机遇。

重视高端人才。长久以来,红豆集团都十分珍惜和重视高级人才,对高级工程师、硕士、留学

生、博士和外籍高级人才都给予优厚的待遇。同时,红豆还注重对人才的培养,除了组织员工参加内部培训之外,公司还鼓励员工参加公派、业余和脱产培训,提升员工的能力。

对待高层人才,红豆采取给股份、给产权的办法,使其成为企业股东,与企业融为一体;对招聘到的优秀人才,红豆努力为其营造一个公平制度选人、用人的环境,鼓励员工竞争上岗,以岗位获得高薪。



## 互联网企业 加薪凝聚人气

随着中国网民人数超过4亿,互联网普及率达到30%以上,对人才的争夺也进入了白热化阶段,前阶段一批知名网络公司纷纷加薪以凝聚人气也证明了这一点。在诸多受到企业“争抢”的人才里,又以熟谙搜索引擎优化技术的SEO人才最为紧俏。

记者从智联招聘了解到,互联网企业对人才的需求几成井喷状,仅在线岗位发布量就比去年同期增加58%。值得注意的是,电子商务平台网站如淘宝等火爆依旧,加上第三方服务机构和传统行业如保险、服装等行业进军电子商务领域,使企业对能进行数据分析、网站优化的从业者求贤若渴;且随着网络推广的普及,企业需要衡量优化不同渠道的推广效果、优化搜索引擎的推广效率,因此对SEO人员的需求激增。智联招聘资深职业顾问郝建告诉记者,SEO类岗位从今年1月日均2382个职位的发布量增加到6月的13762个。

对SEO岗位需求最大的企业包括电子商务网站、广告公司和市场推广的企业甲方。这类岗位一般要求求职者精通各大搜索引擎的搜索排名技术,尤其是Google、Baidu的排名技术;了解各类搜索引擎如何抓取互联网页面、如何进行索引以及如何确定其对某一特定关键词的搜索结果排名等技术;同时还需对流量分析和互联网各种网站模式有自己独特的见解并能写成执行方案。

(朱蒙雪)

**协办单位:**  
**海南亚洲制药有限公司**  
董事长 **楼金**  
总经理:  
地址:  
**海口市国际商业大厦12层**  
电话: **0898-66775933**  
传真: **0898-66700763**